

УДК 657.1:334.735

**А. Н. Трофимова** (aktivi-anna@mail.ru),  
*канд. экон. наук, доцент*

**Н. В. Камко** (natali-kamko@mail.ru),  
*магистрант*

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ВОПРОСЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В данной статье на основе изучения отечественного и зарубежного опыта, результатов научного исследования рассмотрены вопросы, связанные с учетом и анализом оплаты труда в Республике Беларусь.

In this article basis on the study of native and foreign experience, the results of scientific research and issues related to the accounting and analysis of wages in the Republic of Belarus are considered.

*Ключевые слова:* оплата труда; законодательство по оплате труда; учет оплаты труда; анализ оплаты труда; Трудовой кодекс Республики Беларусь; Конституция Республики Беларусь.

*Key words:* wages; payroll legislation; labor organization; payroll accounting; pay analysis; Labor Code of the Republic of Belarus; Constitution of the Republic of Belarus.

Расширение участия Республики Беларусь в мировой экономической интеграции выдвигает новые задачи перед национальным бухгалтерским учетом и требует принятия системных мер, направленных на обеспечение высокого уровня сопоставимости, надежности и достоверности финансовой информации в различных секторах национальной экономики. Поэтому про-

блема совершенствования действующих методик учета труда и его оплаты в соответствии с международными стандартами и современными запросами управления является одной из приоритетных.

По своей важности и значимости бухгалтерский учет расчетов по оплате труда выполняет важнейшие функции в системе управления хозяйствующего субъекта. Это обусловлено тем, что заработная плата является основным источником доходов населения, и она должна своевременно, в полном объеме и правильно выплачиваться рабочим и служащим; служит базой для расчета отчислений на государственное социальное страхование, на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; входит в состав затрат, включаемых в себестоимость продукции, товаров, работ, услуг, и влияет на конечные результаты деятельности организации.

Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда является связующим звеном между хозяйственной деятельностью и людьми, принимающими управленческие решения. Он, во-первых, измеряет величину расходов на оплату труда рабочих и служащих путем регистрации данных о них для дальнейшего использования; во-вторых, обрабатывает сведения таким образом, чтобы они стали полезной информацией; в-третьих, передает посредством отчетов информацию о расходах на оплату труда и наличии задолженности работникам по заработной плате тем, кто использует их для принятия управленческих решений. Поэтому в современных экономических условиях необходима грамотная постановка бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Постоянство деятельности хозяйствующего субъекта зависит от наличия квалифицированного персонала и результативности использования трудовых ресурсов. Для каждой организации важными остаются вопросы сохранения кадрового потенциала, повышения заработка персонала при одновременном росте производительности труда и увеличении эффективности использования рабочего времени. Вследствие этого поиск резервов и факторов роста эффективности использования трудовых ресурсов, оптимального планирования и прогнозирования расходов на оплату труда выступают важнейшими задачами, решение которых возможно только при грамотном применении аналитического инструментария.

Анализ является одной из важнейших функций управления трудовым потенциалом и расходами на оплату труда, а также инструментом обоснованного их планирования. Он позволяет выявить факторы, влияющие на эффективность использования труда и расходов на его оплату, воздействует на совершенствование системы управления трудовыми ресурсами. Недооценка роли анализа показателей по труду и расходов на его оплату, ошибки в планах и управленческих действиях в современных условиях приносят чувствительные потери. И наоборот, те хозяйствующие субъекты, в которых проводится анализ трудовых ресурсов и фонда заработной платы, имеют хорошие результаты, высокую экономическую эффективность. Анализ труда и его оплаты является важнейшей функцией хозяйственного управления, которая оказывает серьезное влияние на качество управленческих решений и конечные результаты деятельности любой организации. Анализ труда позволяет получить полную информацию о расходовании денежных и трудовых ресурсов, их влиянии на себестоимость продукции и финансовое состояние организации. Поэтому очень важным вопросом является изучение методик анализа показателей по труду и расходов на его оплату и, самое главное, умение грамотно их применять и делать правильные выводы по результатам оценки.

Следует отметить, что законодательство по труду и заработной плате постоянно совершенствуется, принимаются новые нормативные правовые акты, имеющие отношение к формированию и использованию средств на оплату труда, а также постановления и инструкции по расчетам по заработной плате и исчислению среднего заработка работников в организациях различных форм собственности, но основными законами, регулирующими трудовые отношения в Республике Беларусь, являются Конституция Республики Беларусь и Трудовой кодекс Республики Беларусь, обеспечивающие гарантии предоставляемые государством по минимальной оплате труда, по регулированию трудовых отношений между нанимателем и работником.

Экономические и социальные реформы, проводимые в Республике Беларусь, постепенно меняют отношение работника к труду. Существовавшая ранее система мотивации имела явный перекос в сторону моральных стимулов и очень слабо использовала материальные. Накопленный в экономически развитых странах опыт организационно-управленческой и мотивационной деятельности доказывает необходимость рационального сочетания как моральных, так и материальных стимулов. В передовых организациях нашей республики применяются следующие формы стимулирования труда: повышение оплаты труда и, как следствие, рост общего дохода

работников; привлечение работников к управлению; продвижение по службе; улучшение условий труда, социально-бытовых условий; участие работников в формировании и использовании прибыли; социальные льготы и доплаты; моральные стимулы. Таким образом, смысл всех экономических преобразований сводится к созданию у трудоспособного населения высоких мотиваций и стимулов к труду, повышению его качества и производительности, а, следовательно, и повышению жизненного уровня народа.

Лежащий в основе заработной платы размер жизненно необходимых средств не может определяться произвольно. Он должен воплощать набор потребительских благ и услуг, необходимых работнику, соответствовать уровню производительных сил общества, динамично меняться по мере развития экономики и ориентироваться на растущие потребности личности. В связи с этим главным значением заработной платы является расширение ее возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворении потребности работника в повышении качества жизни за счет собственного труда, т. е. размер заработной платы не должен быть ниже той стоимости массы товаров и услуг, которые необходимы работнику для обеспечения его жизненных потребностей.

Каждый работающий по найму работник организации получает за проделанную работу от работодателя заработную плату, т. е. определенную сумму денежных средств, компенсирующих его затраты труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи. Денежная компенсация является наиболее удобной формой компенсации, поскольку деньги являются всеобщим товарным эквивалентом. В отдельных случаях допускается, как правило с согласия работника, частичная компенсация его трудовых затрат или продукцией организации, или каким-либо другим видом продукции. Несмотря на кажущуюся простоту, заработная плата является весьма сложным экономическим явлением, отражающим взаимодействие многих экономических процессов. Для работодателя заработная плата представляет собой издержки производства, и он старается их минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия, для работника заработная плата является доходом, и он стремится ее максимизировать, оговаривая достаточно высокий уровень оплаты.

Однако заработная плата является и государственной гарантией, элементы которой представлены на рисунке.

Элементы заработной платы



Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый минимум заработной платы для работников всех отраслей экономики при нормальных условиях работы, соблюдении продолжительности рабочего дня, выполнении норм труда и обеспечивающий социальную защиту работников. Она не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Меньше этой законодательно установленной суммы работодатель не имеет право предлагать зарплату. Не действует это право только для договора подряда. Законодательный акт, который регулирует минимальную заработную плату, Закон Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17 июля 2002 г.

С 1 января 2021 г. минимальная заработная плата составила 400 р., согласно постановлению Совета Министров Беларуси от 21 декабря 2020 г. № 740 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы».

Следующим понятием, раскрывающим экономическую сущность оплаты труда, является фонд оплаты труда.

Следует различать фонд заработной платы (ФЗП) от фонда оплаты труда (ФОТ). Если первое – это фактическая сумма, потраченная предприятием на заработную плату и прочие выплаты и доплаты работникам, то второе – это плановые для тех же целей затраты. При этом фонд оплаты труда включается в себестоимость продукции.

Фонд заработной платы – это сумма всех средств, которые организация начислила работникам как оплату труда. При этом учитываются все выплаты: за отработанное и неотработанное время, сверхурочные, больничные, специальные выплаты на еду, жилье и т. д. Средний показатель заработной платы будет являться уровнем заработка на предприятии. Реальная же заработная плата получается в результате вычета из данной суммы всех обязательных налогов и других платежей.

При этом в состав фонда заработной платы входят те средства, которые были выплачены или относятся к каждому конкретному месяцу, т. е. отпускные включаются в фонд только за месяц, в котором был отпуск, если же он разделен на 2 месяца, то часть суммы является составляющей фонда заработной платы следующего месяца. Также к фонду заработной платы относятся стоимость товаров, полученных работником в качестве натуральной оплаты. В фонд включаются и всевозможные разовые или регулярные выплаты, вознаграждения, премии, полученные работником как оплату ценные бумаги, а также суммы льгот и стоимость товаров, отпущенных работникам по сниженной стоимости.

Для каждого предприятия фонд оплаты труда является очень важным элементом управления, поскольку значительная часть издержек организации приходится как раз на его счет. Поэтому важно корректно и своевременно проводить его анализ, чтобы управление организацией было наиболее эффективным. Исследование данного показателя взаимосвязано с производительностью труда и анализом того, как используются ресурсы, поскольку в случае, если темп роста производительности ускоряется, заработная плата работников также увеличиваются. Однако заработная плата не должна расти быстрее, чем темпы производства, поскольку в противном случае предприятие будет постепенно уходить в убыток. Анализ фонда заработной платы необходим для того, чтобы найти возможность экономить средства за счет снижения трудоемкости производства и ускорения его темпов.

Таким образом, в национальной экономике особую значимость приобретает проблема оценки теории и практики бухгалтерского учета расчетов организаций по оплате труда, использования национальных, а в перспективе международных принципов и стандартов учета и отчетности, методического инструментария анализа эффективности использования трудового потенциала и средств на оплату труда и разработка на этой основе рекомендаций по дальнейшему совершенствованию учетно-аналитической работы.

### Список использованной литературы

1. **Об установлении** и порядке повышения минимальной заработной платы : Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З (в ред. Закона от 24 апр. 2014 г. № 134-З) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2021.
2. **Об установлении** размера месячной минимальной заработной платы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 21 дек. 2020 г. № 740 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2021.
3. **Бухгалтерский** учет : учеб. / П. Г. Пономаренко [и др.] ; под общ. ред. П. Г. Пономаренко. – Минск : Выш. шк., 2013. – 543 с.